

KECERDASAN EMOSIONAL DAN KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK

Mochammad Ali Noor ¹
Ardiani Ika Sulistyawati ²

Abstract

This research aimed to analyze the influence of emotional intelligence on the performance of auditors. Competitive world of today is becoming hard work, both when the AFTA effect since 2003 and APEC in 2010. With the enactment of this, so many professionals from abroad will go to Indonesia. Accounting needs of the business world today is very necessary in the face of this globalization era. An accountant in addition must have the intellectual ability, also needs to have the capability of organizational communication, interpersonal, and attitudes to a career in the ever-changing environment and tight with competition.

This research is a replication of research Surya and Hananto (2004) with the emotional quotient test the effect on the performance of auditors. The population of this research is all auditors working in public accounting firm in central java. Sample in this study were 87 respondents. Sample this study uses convinence sampling to spread kuesioner. Metode convinence analysis in this study using multiple regression analysis, classical asumsi test, test of hypothesis. F test used to test the effect of independent variables and dependent variables simultaneously and t test to test the effect of each independent variable and dependent variable.

The results of this study indicate that emotional skills, emotional skills and emotional values and beliefs have a significant influence on the performance of auditors. Emotional intelligence sub-variables are emotional skills, emotional skills and values and beliefs emotions simultaneously and partially significant effect on auditors' performance of 53.4 percent and 46.6 percent of auditors' performance is influenced by other variables.

Keywords: *emotional intelligence, emotional skills, emotional skills, values and beliefs, the performance auditor.*

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

² Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, dianviraby@yahoo.co.id

LATAR BELAKANG

Profesi sebagai akuntan publik memainkan peranan sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh auditor. Peran akuntan publik adalah untuk memberikan kepastian bahwa laporan keuangan yang diterbitkan tidak mengandung informasi yang menyesatkan pemakainya. Akibatnya pemakai laporan keuangan sangat tergantung pada pendapat akuntan publik sebelum memberikan kepercayaan pada laporan keuangan. Akuntan publik juga membantu manajemen dalam hal pernyataan pendapat yang dapat digunakan oleh manajemen untuk mendukung pertanggung jawaban seperti yang dilaporkan dalam laporan keuangan (Ika *et. al.*, 2008).

Kemampuan secara umum dapat diartikan sebagai kompetensi. Kemampuan akan mendasari kemampuan kerja di perusahaan yang akhirnya kemampuan tersebut akan menentukan baik buruknya kerja seseorang, juga akan berkaitan dengan puas tidaknya seseorang akan pekerjaannya. *"Intelligence is a strong correlate-perhaps even a determinant-of many important outcomes in life, such as educational and occupational attainment and job performance"* (Ganzach, 1998 dalam Ika *et. al.*, 2008).

Menurut Mulyadi dan Kanaka dalam Surya dan Hananto (2004), ada dua tanggung jawab yang harus dipikul oleh akuntan publik dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya, yaitu pertama, menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam melaksanakan tugasnya. Informasi yang diperoleh akuntan publik selama ia menjalankan pekerjaannya tidak boleh diungkapkan oleh pihak ketiga, kecuali atas ijin kliennya. Namun jika hukum atau negara menghendaki akuntan publik mengungkapkan informasi yang diperolehnya selama penugasannya, akuntan publik berkewajiban untuk mengungkapkan informasi tersebut tanpa harus mendapatkan persetujuan dari kliennya. Tanggung jawab yang kedua yaitu menjaga mutu profesionalnya. Setiap akuntan publik harus bisa mempertanggungjawabkan mutu pekerjaan atau pekerjaan lain pada saat yang bersamaan, yang bisa menyebabkan penyimpangan obyektivitas atau ketidak konsistenan dalam pekerjaannya.

McClelland dalam Ika dan Suryanti (2004) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan prediksi kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapainya dalam hidup. Sebaliknya McClelland menyatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja. Faktor ini yang dinamakan sebagai kecerdasan emosional (EQ).

Dari penelitian terdahulu terdapat pertentangan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional auditor terhadap kinerja auditor. Dari hasil penelitian Surya dan Hananto (2004) menyatakan bahwa Kecakapan Emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Namun Keterampilan Emosi dan Nilai dan Keyakinan Emosi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini juga mendukung penelitian Abidin seperti yang telah dikutip dalam Surya dan Hananto (2004). Sedangkan penelitian Ika *et. al.*, (2008) dan Lilik (2009) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Maka dari itu peneliti ingin meneliti kembali karena adanya ketidaksamaan hasil penelitian terdahulu tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan permasalahan penelitian adalah :

1. Apakah keterampilan emosi, kecakapan emosi, nilai dan keyakinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Apakah keterampilan emosi, kecakapan emosi, nilai dan keyakinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kepribadian

Menurut Ikhsan dan Ishak (2008) Kepribadian mengacu pada bagian karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan bagaimana orang tersebut merespons lingkungannya. Kepribadian adalah inti sari dari perbedaan individu. Kepribadian cenderung bersifat konsisten dan kronis. Konsep kepribadian dan pengetahuan tentang komponennya adalah penting karena memungkinkan untuk memprediksikan perilaku. Kepribadian, bagaimanapun juga, dapat berubah. Suatu peristiwa hidup utama, misalnya, dapat menyebabkan suatu perubahan di dalam kepribadian. Para akuntan perilaku dapat menghadapi efektivitas orang-orang jika mereka memahami bagaimana kepribadian dikembangkan dan bagaimana kepribadian tersebut dapat diubah.

Kecerdasan Emosional

Kamus Bahasa Indonesia kontemporer mendefinisikan emosi sebagai keadaan yang keras yang timbul dari hati, perasaan jiwa yang kuat seperti sedih, luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu yang cepat. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran yang khasnya, suatu keadaan yang biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi seperti yang dikutip dalam Ika dan Suryanti, (2004).

Menurut Goleman dalam Surya dan Hananto (2004) mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Lebih lanjut Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang lebih dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Sementara menurut Cooper dan Sawaf dalam Surya dan Hananto (2004) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Kinerja

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Vroom (1964) dalam Surya dan Hananto (2004), tingkat sampai sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut sebagai "*level of performance*". Menurut Miner, dimensi kerja adalah ukuran dari penilaian dari perilaku yang aktual ditempat kerja, yang mencakup:

1. *Quality of Output*
Kinerja seseorang individu dinyatakan baik apabila kualitas output yang dihasilkan lebih baik atau paling tidak sama dengan target yang ditentukan.
2. *Quantity of Output*
Kinerja seseorang juga diukur dari jumlah output yang dihasilkan. Seseorang individu dinyatakan mempunyai kinerja yang baik apabila jumlah atau kuantitas output yang dicapai dapat melebihi atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan dengan tidak mengabaikan kualitas output tersebut.
3. *Time at Work*
Dimensi juga menjadi pertimbangan didalam mengukur kinerja seseorang. Dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas output yang harus dicapai, seorang individu dinilai mempunyai kinerja yang baik apabila individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau bahkan melakukan penghematan waktu.
4. *Cooperation With Other's Work*
Kinerja juga dinilai dari kemampuan seseorang individu untuk tetap bersifat kooperatif dengan pekerjaan lain yang juga harus menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Pengaruh Keterampilan Emosi Terhadap Kinerja Auditor

Ketrampilan emosi merupakan pemahaman perasaan diri sendiri dan kemampuan membaca perasaan orang lain (orang yang menjadi lawan interaksi) sebagai pengaruh dalam menghasilkan suatu umpan balik untuk mengambil langkah terbaik dalam menghadapi suatu keadaan tertentu (Cooper dan Sawaf, 1998). Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Seseorang yang mempunyai kesadaran diri akan mengetahui kemampuan, kekuatan dan batas-batas diri sendiri. Empati merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, mampu memahami persepektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. Dengan berempati seseorang dapat menunjukkan kepekaan dan pemahaman terhadap persepektif orang serta mengakui dan menghargai kekuatan, keberhasilan dan perkembangan orang lain (Goleman 2003). Jadi dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki keterampilan emosi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Keterampilan emosi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kecakapan Emosi Terhadap Kinerja Auditor

Kecakapan emosi merupakan kemampuan untuk tetap konsisten dan konsentrasi pada tujuan, tangguh mampu bertahan dalam berbagai situasi, kreatif dan memiliki hubungan antar pribadi yang baik (Cooper dan Sawaf, 1998). Pengaturan diri merupakan kemampuan untuk menangani emosi sedemikian sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran. Seorang auditor yang mempunyai pengaturan diri yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab atas kinerja pribadi dan mempunyai keluwesan dalam menghadapi berbagai perubahan. Selain itu orang dengan pengaturan diri mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru (Goleman, 2003).

Dengan motivasi seseorang akan memiliki dorongan untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi. Auditor yang memiliki motivasi yang baik akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar, mampu menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan, serta tidak takut gagal dan memandang kegagalan sebagai situasi yang dapat dikendalikan daripada sebagai kekurangan pribadi (Goleman, 2003). Maka dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki kecakapan emosi akan memiliki kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kecakapan emosi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Nilai Dan Keyakinan Emosi Terhadap Kinerja Auditor

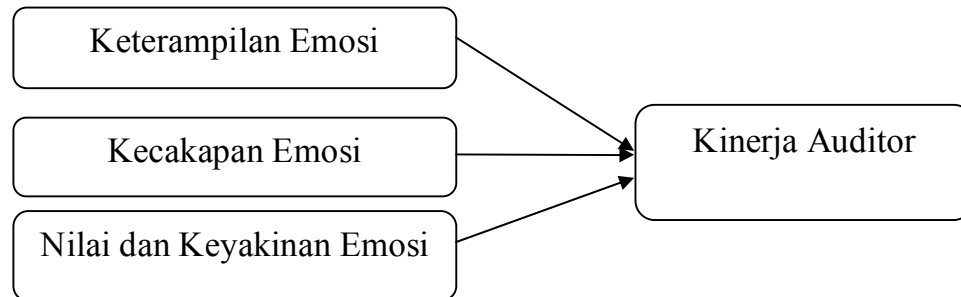
Nilai dan keyakinan merupakan suatu batasan toleransi yang berlandaskan nilai etika, belas kasihan, intuisi, radius kepercayaan, daya pribadi dan integritas yang dimiliki oleh para auditor. Intuisi menurut Sorokin dalam Cooper (1998) adalah fondasi paling penting bagi pemahaman kita atas etika, atas hal-hal yang baik dan berharga dalam hidup. Radius kepercayaan bahwa kepercayaan lebih dari pada gagasan atau sifat yang baik ini adalah watak emosi sesuatu yang harus kita rasakan dan kita kembangkan. Apabila kita mempercayai diri sendiri dan dapat memperluas kepercayaan ini kepada orang lain dan menerimanya sebagai balasan, kepercayaan ini akan menjadi perekat yang mempererat suatu hubungan dan memungkinkan terjadinya dialog yang jujur (Cooper dan Sawaf, 1998). Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Nilai dan keyakinan emosi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

H4: Keterampilan emosi, kecakapan emosi, dan nilai dan keyakinan emosi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Pengaruh Kecerdasan Emosi Auditor terhadap Kinerja Auditor di KAP



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Ketrampilan emosi merupakan pemahaman perasaan diri sendiri dan kemampuan membaca perasaan orang lain (orang yang menjadi lawan interaksi) sebagai pengaruh dalam menghasilkan suatu umpan balik untuk mengambil langkah terbaik dalam menghadapi suatu keadaan tertentu (Surya dan Hananto, 2004). Dari uraian tersebut dapat diasumsikan bahwa empati berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kecakapan emosi merupakan kemampuan untuk tetap konsisten dan konsentrasi pada tujuan, tangguh mampu bertahan dalam berbagai situasi, kreatif dan memiliki hubungan antar pribadi yang baik. Pengaturan diri merupakan kemampuan untuk menangani emosi sedemikian sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran. Berdasarkan uraian tersebut dapat diasumsikan bahwa keterampilan sosial dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Nilai dan keyakinan merupakan suatu batasan toleransi yang berlandaskan nilai etika, belas kasihan, intuisi, radius kepercayaan, daya pribadi dan integritas yang dimiliki oleh para auditor. Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Menurut Mulyadi, (1993) kinerja merupakan perilaku manusia dalam melaksanakan peranannya untuk mencapai tujuan organisasi. Lain halnya Rivai, (2003) menyebutkan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja juga merujuk pada suatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan seperti yang dikutip oleh Ika *et. al.*, (2004).

Obyek Penelitian, Unit Sampel, Populasi, dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Jawa Tengah. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi

yang akan diteliti (Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999). Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*. Unit sampel dalam penelitian ini adalah para akuntan publik yang terdapat dalam kantor akuntan publik yang berperan dalam menjalankan proses audit dan berhadapan langsung dengan para klien. Alasan pemilihan objek penelitian ini karena seorang auditor yang selalu berinteraksi secara langsung dengan para klien dari berbagai perusahaan yang sedang mereka audit laporan keuangannya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja para auditor tersebut.

Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari para responden dengan cara mengedarkan angket (kuesioner) kepada para auditor yang bekerja pada KAP di Jawa Tengah dengan fokus pertanyaan mengenai pendapat tentang kecerdasan emosional dan kinerja auditor.

Metode Analisis

Analisis data adalah merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat pengukur variabel yang akan diteliti. Apabila alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data yang tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh sebab itu dalam penelitian ini akan dilakukan uji keabsahan (*validity test*) dan uji keandalan (*reliability test*) untuk menguji kualitas alat ukur. Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Dimana: Y : Kinerja Auditor
 a : konstanta
 b : Koefisien regresi
 X₁ : Variabel keterampilan emosi
 X₂ : Variabel kecakapan emosi
 X₃ : Variabel nilai dan keyakinan emosi
 e : Error

PEMBAHASAN

Deskripsi Obyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Jawa Tengah. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner. Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan 119 kuesioner kepada 14 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Jumlah responden adalah 87 orang, terdiri dari 62 orang (71,26 persen) laki-laki dan 25 orang (28,74 persen) perempuan. Berdasarkan lama menekuni profesi, bagian terbesar adalah kelompok responden selama kurang dari 5 tahun yaitu 47 orang (54,02 persen), selama 6 – 10 tahun sebanyak 23 orang (26,44

persen), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 17 orang (19,54 persen). Latar belakang pendidikan responden berijazah S1 sebanyak 57 orang (65,52 persen), D3 23 orang (26,44 persen) dan S2 sebanyak 7 orang (8,04 persen).

Hasil Uji Validitas Data

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *corrected item total correlaton*. Tidak semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{table} untuk $n = 87$ yaitu 0,211. Diperoleh bahwa sebanyak 6 indikator variabel Ketrampilan emosi, 6 indikator variabel Kecakapan emosi dan 8 indikator variabel Nilai dan Keyakinan emosi merupakan indikator yang tidak valid dan untuk selanjutnya indikator-indikator tersebut dikeluarkan untuk perhitungan selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Konsistensi internal dari butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini ditunjukkan dengan koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka koefisien yang diambil adalah seluruh butir pertanyaan pada variabel kompetensi, independensi, etika auditor dan kualitas audit dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas grafik histogram tampak bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak melenceng kekanan ataupun ke kiri. Hasil pengujian pada grafik normal probability plots titik-titik menyebar berhimpit disekitar diagonal dan hal menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Nilai uji Kolmogorov – Smirnov sebesar 0,805 dan tidak signifikan pada 0,05 atau berada diatas 0,05. Jadi kita tidak dapat menolak H_0 yang artinya bahwa residual terdistribusi secara normal.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Pengujian multikolinieritas dilakukan pada model regresi. Hasil pengujian diperoleh bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF yang berada jauh di bawah angka 10 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan tidak mengandung masalah multikolinieritas.

Hasil **pengujian heteroskedastisitas** menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara predictor dengan nilai residualnya. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Analisis regresi linier digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu ketrampilan emosi, kecakapan emosi dan nilai dan keyakinan emosi terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Regresi secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-17.906	4.520		-3.961	.000		
	Ketrampilan Emosi	.120	.025	.359	4.868	.000	.998	1.002
	Kecakapan Emosi	.089	.019	.358	4.747	.000	.953	1.050
	Nilai dan keyakinan emosi	.112	.017	.488	6.475	.000	.953	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Model persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0,359 + 0,358 X_1 + 0,488 X_2 + e$$

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian kemakna pengaruh variabel bebas secara simultan dilakukan dengan uji F. Hasilnya secara ringkas disajikan berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Regresi secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	796.891	3	265.630	33.824	.000 ^a
	Residual	651.821	83	7.853		
	Total	1448.713	86			

a. Predictors: (Constant), Nilai dan keyakinan emosi, Ketrampilan Emosi, Kecakapan Emosi

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sebagaimana tabel diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja auditor mampu dijelaskan secara signifikan oleh ketrampilan emosi, kecakapan emosi dan nilai dan keyakinan emosi. hal ini berarti bahwa model pengujian dengan menggunakan variabel keterampilan emosi, kecakapan emosi dan nilai dan keyakinan emosi dapat menunjukkan sebagai model yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Keterampilan Emosi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji pengaruh keterampilan emosi terhadap kinerja auditor menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa kinerja auditor dapat dicapai jika auditor memiliki keterampilan emosi yang baik. Keterampilan emosi tersebut merupakan pemahaman perasaan diri sendiri dan kemampuan membaca perasaan orang lain. Auditor sebagai orang yang melaksanakan audit memang harus memiliki kemampuan tersebut untuk memaksimalkan kinerjanya. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian Surya dan Hananto (2004). Bahwa keterampilan emosi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini mendukung

hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika *et. al.*, (2008), namun dalam variabel kecerdasan emosi tidak dibagi menjadi beberapa sub-sub variabel.

Pengaruh Kecakapan Emosi Terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis yang kedua menyatakan bahwa kecakapan emosi terhadap kinerja auditor. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Surya dan Hananto (2004) yang menyatakan bahwa kecakapan emosi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan berkonsentrasi dan fokus pada sasaran, kreatif dan ketangguhan dalam berbagai situasi serta mampu membangun hubungan antar individu akan perlu dikembangkan oleh seorang auditor untuk meningkatkan kinerjanya di KAP. Penelitian ini berhasil mendukung temuan Surya dan Hananto (2004) dan Abidin yang dikutip dalam Surya dan Hananto (2004). Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Ika *et. al.*, (2008). Hal ini semakin membuktikan bahwa kecakapan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Nilai Dan Keyakinan Emosi Terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis yang ketiga menyatakan bahwa nilai dan keyakinan emosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini bertentangan Surya dan Hananto (2004) yang menyatakan bahwa nilai dan keyakinan emosi berpengaruh secara signifikan tetapi memiliki arah yang positif terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan nilai yang meliputi rasa kasih, intuisi, daya pribadi dan radius kepercayaan yang dimiliki oleh seorang auditor perlu dikembangkan oleh seorang auditor untuk meningkatkan kinerjanya di KAP. Namun penelitian ini berhasil mendukung penelitian Abidin yang dikutip oleh Surya dan Hananto (2004).

SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yang dapat menjawab hipotesis penelitian sebelumnya. Kesimpulan tersebut adalah :

1. Keterampilan emosi, kecakapan emosi, dan nilai dan keyakinan emosi auditor secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dimana hasil pengujian model regresi mendapatkan bahwa ketrampilan emosi, kecakapan emosi, dan nilai dan keyakinan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor dengan arah pengaruh positif.
2. Ketrampilan emosi, kecakapan emosi, dan nilai dan keyakinan emosi auditor secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dimana hasil pengujian model regresi mendapatkan bahwa ketrampilan emosi, kecakapan emosi, dan nilai dan keyakinan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor dengan arah pengaruh positif.

Penelitian ini memiliki kelemahan yang membatasi hasil penelitian ini yaitu (1) Kemungkinan terjadinya salah persepsi antara responden dengan peneliti mengenai pertanyaan yang ada pada kuesioner dan (2) tingkat kejujuran responden dalam menjawab kuesioner sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian ini.

Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti sebaiknya memberi keterangan atau mendampingi responden dalam menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner. Sehingga saat responden tidak mengerti dengan apa yang dimaksudkan peneliti, peneliti dapat memberikan penjelasan. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya, peneliti dapat meyakinkan responden untuk dapat menjawab pertanyaan dengan sejujur-jujurnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvaro Amaral Menezes. 2008. **“Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor”**. Semarang. Tesis Maksi: Universitas Diponegoro. (Tidak Dipublikasikan).
- Cooper R.K dan Sawaf A. 1998. **“Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi”**. Jakarta: Gramedia.
- Dian Prasanti dan M. Syafruddin. 2008. **“Pengaruh Diskusi Pada Review Proses Pengauditan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Di Jawa Tengah dan DIY”**. Tesis Maksi: Universitas Diponegoro. (Tidak Dipublikasikan).
- Goleman, Daniel. 2002. **“Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada IQ”**. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2001. **“Working White Emotional Intelligence. (Terjemahan Alex Tri Kantjono W)”**. Jakarta: Gramedia.
- Ika N.P, et. al. 2008. **“Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional terhadap Kinerja Auditor melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating”**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.XIV, No.2, September 2008, hal: 107-122.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. **“Metodologi penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen”**. Edisi-1. Yogyakarta. BPFE.
- Lilik Henry Ristanto. 2009. **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Daerah”**. Semarang. Tesis Maksi: Universitas Diponegoro. (Tidak Dipublikasikan).
- Maltidis Mensi Tiwe. 2007. **“Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor: Dampak Tingkat Akuntabilitas Dan Tingkat Pengetahuan”**. Semarang. Tesis Maksi: Universitas Diponegoro. (Tidak Dipublikasikan).
- Mulyadi. 2002. **“Auditing”**. Cetakan pertama Maret 2002. Jakarta: Salemba Empat.
- Rr. Sri Handayani dan Warsito Kawedar. 2004. **“Pengaruh komputer Mikro Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor”**. JAA Vol.1 No.1 November 2004. Halaman: 50-56.
- Sri H.Rr, Kawedar W. **“Pengaruh Komputer Mikro terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor”**. Jurnal Akuntansi dan Auditing. Vol.1, No.1, November 2004, hal: 50-65.
- Surya R dan Hananto S.T. 2004. **“Pengaruh Emotional Quotient Auditor terhadap Kinerja Auditor di Kantor kuntas Publik”**. Perspektif, Volume. 9, No. 1, Juni 2004: hal: 33-40.
- Suryaningsum, Sri et. al. 2004. **“Pengaruh Pendidikan Tinggi Akuntansi Terhadap Kecerdasan Emosional”**. Simposium Nasional Akuntansi VII. Bali. 2-3 Desember. Hal 359-378.

- Suryanti, B.J dan Ika N.P. 2004. **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi”**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.2, Sempember 2004. Hal: 260-281.
- Teddy Jurnal dan Bambang Supomo. 2002. **“Pengaruh Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi dan Pemanfaatan TI Terhadap Kinerja Akuntan Publik”**. JRAI. Volume 5 No.2. Mei 2002. Halaman: 214-228.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2003. **“Kamus Besar Bahasa Indonesia”**. PT. Balai Pustaka. Departemen Pendidikan Nasional. Cetakan Ketiga. Jakarta.
- Trisnawati, E.I dan Suryaningsum, Sri. 2003. **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi”**. Simposium Nasional Akuntansi VI. Surabaya. Ikatan Akuntansi Kompartemen Akuntan Pendidik.
- Yusni Wahyudin. 2003. **“Analisis Pengaruh Diskusi Verbal Dalam Review Kertas Kerja Dan Motivasi serta Interaksinnnya Terhadap Kinerja Auditor Di Jawa Timur”**. Tesis Maksi: Universitas Diponegoro. (Tidak Dipublikasikan).